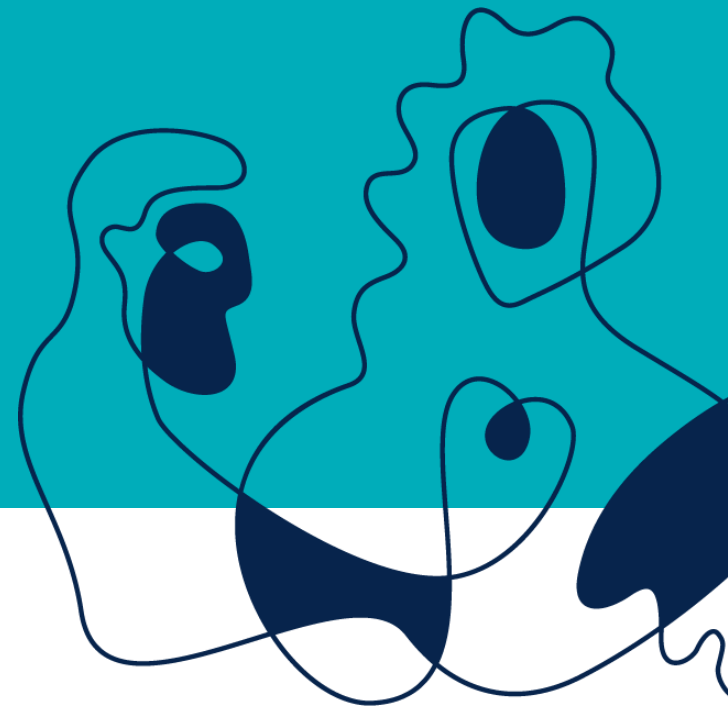


Hybrid fremtid i arbeidsmiljø og kultur

Samarbeidskonferanse 1 sept. 2022



Statsforvalteren i Innlandet





«Vår» hybrid ..

Vi er ute av Korona, gikk inn i beredskap med ufred i Europa og inn i videre endringsterreng

I 2020 og 2021: Forankringsarbeid- prosess «Nye Normaler» med anbefalinger og oppsummeringer og evalueringer som er ført inn i virksomhetsprosesser på alle nivå .

Vi tenker nå at vi er «Normalisert»– i den grad at:

- Vi ser at nye hverdagslige mønstre har satt seg
- Vi har satt ut kurs for 2026
- Vi har med oss erfaringer som må brukes
- Vi har nye bekymringer og utfordringer som må løses

Organisasjonsevaluering høst
2022

KEEP
CALM
IT'S THE
NEW
NORMAL

Det foregår mye om «Nye
Normaler» også utenfor oss...

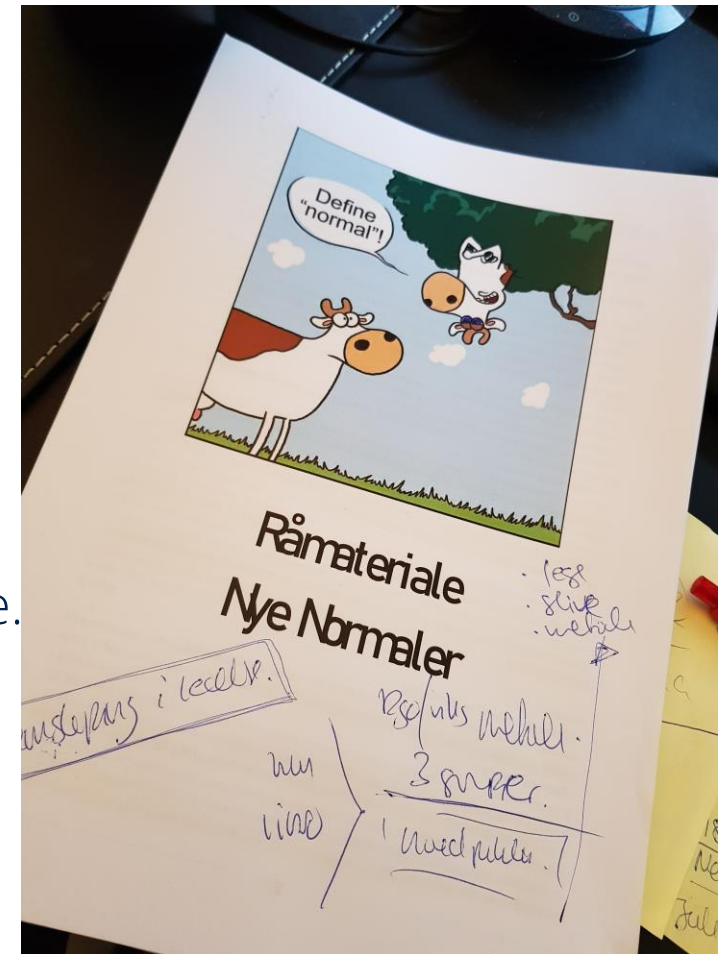


Hva sa organisasjonen om Ny normal i 2020?

Muligheter, Dilemma, Løsninger

Overordnet sammendrag av 60 sider råmateriale:

- positiv konstruktiv nerve – lite problematisering
- «vi er i nuet» - videre diskusjoner og å «holde fast» på fremtiden
- vi er ulike- det som er merverdi for noen, kan bli en ulempe for andre
- stor «omsorg/lojalitet» for samfunnsoppdrag og hverandre – også ledere.







Hva er våre vurderinger så langt:

Hvordan nå målbildet?

Fleksibilitet fungerer bra, men blir fort individuelt fokus.

Ulikheter betyr ulike ordninger, men krever kjerneholdning i bunn.

Valgfrihet kan gi effektivitet, men kan være trussel for nye ideer, utvikling, læring, samhold og identitet.

Tilpasning, omstilling og digitalisering må omfavnes.

Fokus på at medarbeidere opplever arbeidsfellesskap og arbeidsmiljø

Trusler for å nå målbildet?

Ulike meninger og bredde i innspill.

Ønske om både hard styring og full autonomi.

Fast oppmøte for å sikre tilhørighet, samarbeid, faglige diskusjoner og sosialt fellesskap.

Det «spontane» må planlegges mer enn før.

Ønsker om både mix av faste plasser og frie kontorplasser. Faste plasser. Feile plasser. Andre plasser. Nye plasser. Mer plasser.

Har ikke omgivelser tilrettelagt for «hybriditet»: møteplasser, møterom, multirom, teamsoner

Hva betyr endringer i «samvær»?

dilemmas!

MEN ALLE ER ENIGE I AT VI TRENGER HVERANDRE



Foreløpige konklusjonselementer

- Ingen skal bli pålagt å jobbe hjemmefra – ingen kan kreve å jobbe hjemmefra
- Vi skal fortsatt ha fokus på å bygge grunnmur for kultur, samhold og identitet
- Kontorfelleskap er «home-base» - det er der vi vil utvikle vårt arbeidsliv.

- Virksomhetens behov og den enkeltes ønsker er ikke alltid sammenfallende
- Et lag er mer enn summen av gode enkeltspillere. Et lag vinner ikke en eneste kamp dersom enkeltspillerne bare viser sine ferdigheter i hver sine hager.
- Effekter på kort og lang sikt er ikke alltid de samme

- Vi vil fortsatt ha høye terskler for å «smentere» ordninger, (men vi skal tilplikte oss iht ny hjemmekontorforskrift)





Fra: Nå
Til: Dit



Vi er i omstilling og “digital transformasjon”.

Ledelse endres.

Morgensdagens kompetansebehov må dekkes.

Linjebehov versus behov til tverrgående utvikling? Andre innsatsmetoder?

Hvordan sikrer vi å bygge identitet, samhold, relasjoner og leirbål?





Hva sier forskning om «nytt arbeidsliv»?

«Det virka under Corona» !! - Men obs for fremtiden:

Sentrale spørsmål man må stille seg: Hvordan påvirkes arbeidsmiljøet/arbeidet?

Blir arbeidsmiljøet på hjemmekontoret tatt i betraktning, prioritert og kartlagt?

- *Jobbkra*v: Nye oppgaver og arbeidsmåter, økt kompleksitet, økt antall oppgaver?
 - Tar man pauser, jobber man for lenge?
 - *Rolleklarhet, rollekonflikt* – vet alle hva de skal gjøre og hvordan?
 - *Autonomi, fleksibilitet, selvledelse*: krav eller ressurs?
 - *Hvordan utøve ledelse*?
 - Rettferdig (organisatorisk rettferdighet)
 - Bemyndigende
 - Støttende
 - Tillitsbasert (men ikke laissez-faire)
 - *Sosial interaksjon*
 - Klarer man å gi og oppsøke nødvendig støtte og hjelp?
 - **Arenaer for kontakt – både faglig og sosialt**
- Hvordan bør ledere i samarbeid med de ansatte sikre et godt og utviklende arbeidsmiljø på hjemmekontoret som grunnlag for godt arbeid og god produksjon?

Hva er i spill?

Dose

Ledelse

Egnethet

Frivillighet

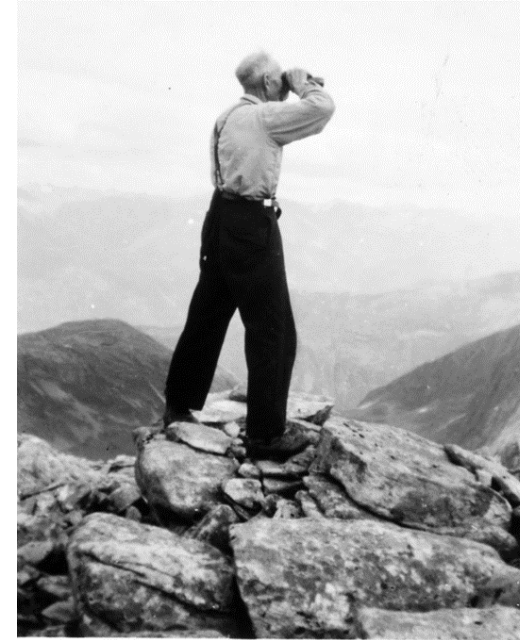


STAMI sier..

Hva er *egentlig* en hybrid arbeidssituasjon?



- Konsentrasjonskrevende arbeid
- Digitale møter
- Fysiske møter
- Fysiske arbeidsmøter
- Sosiale settinger





Våre bekymringer..

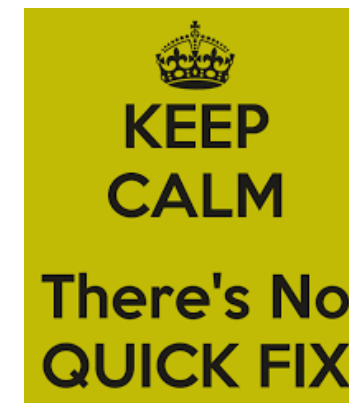
- Utvikling & Hverdagsinnovasjon
- Rekruttering – beholde kompetanse
- Jobb-Fritidbalanse
- «Blindsoner» og kunnskapshull
- Vi tærer på Relasjonskapital



Søkelys på relasjonell kapital og tillit



- Tillit er relasjonelt og bygges gradvis over tid gjennom tillitsskapende handlinger. Flexibilitet, omstillingsevne og innovasjonskraft bestilles ikke.....
- Bedriftsdemokrati og morgendagens ledelse
- DIALOG, SAMHANDLINGSMØNSTRE, ARBEIDSMETODIKK ..- skape avhengigheter!
- No Quick Fix krever å ikke «snu» for tidlig, å tørre å la talenter slippe løs og ha modighet til å bryte opplevde barrierer.



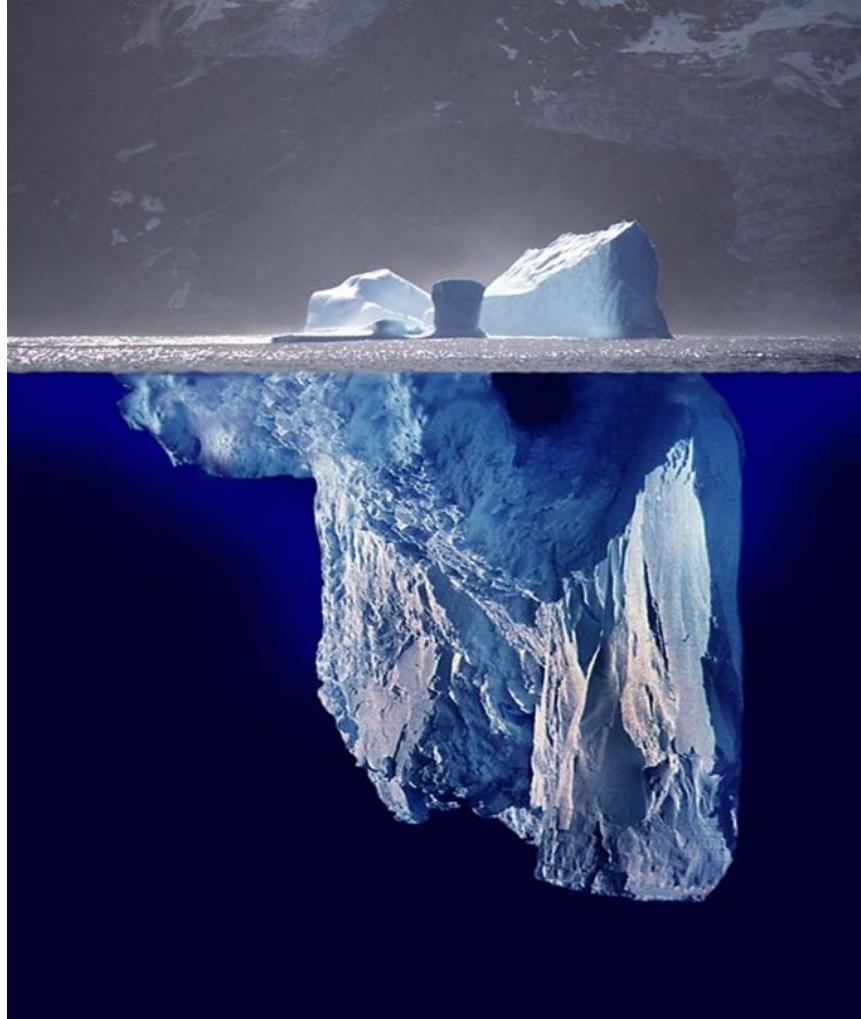
Arbeidsmiljø & Kultur

Samarbeidskonferansen 1.9.22

v/ Mette Ødegård
organisasjonsrådgiver



BEVISSTHET VS UBEVISST



DET UBEVISSTE GJØR NOE MED
DEG,
DET BEVISSTE KAN DU GJØRE
NOE MED!

Har man et godt arbeidsmiljø og sunn kultur vil det virke positivt inn på både helse, motivasjon og sykefravær blant ansatte, men også på produktivitet og resultater i virksomheter og kostnader for samfunnet.

MEN HVORDAN FÅ TIL DETTE?



ARBEIDSMILJØ

Stami sin definisjon av arbeidsmiljø:

Arbeidsmiljø handler om arbeidet, altså først og fremst om det vi gjør på jobben.

•Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet-

SAMMEN!



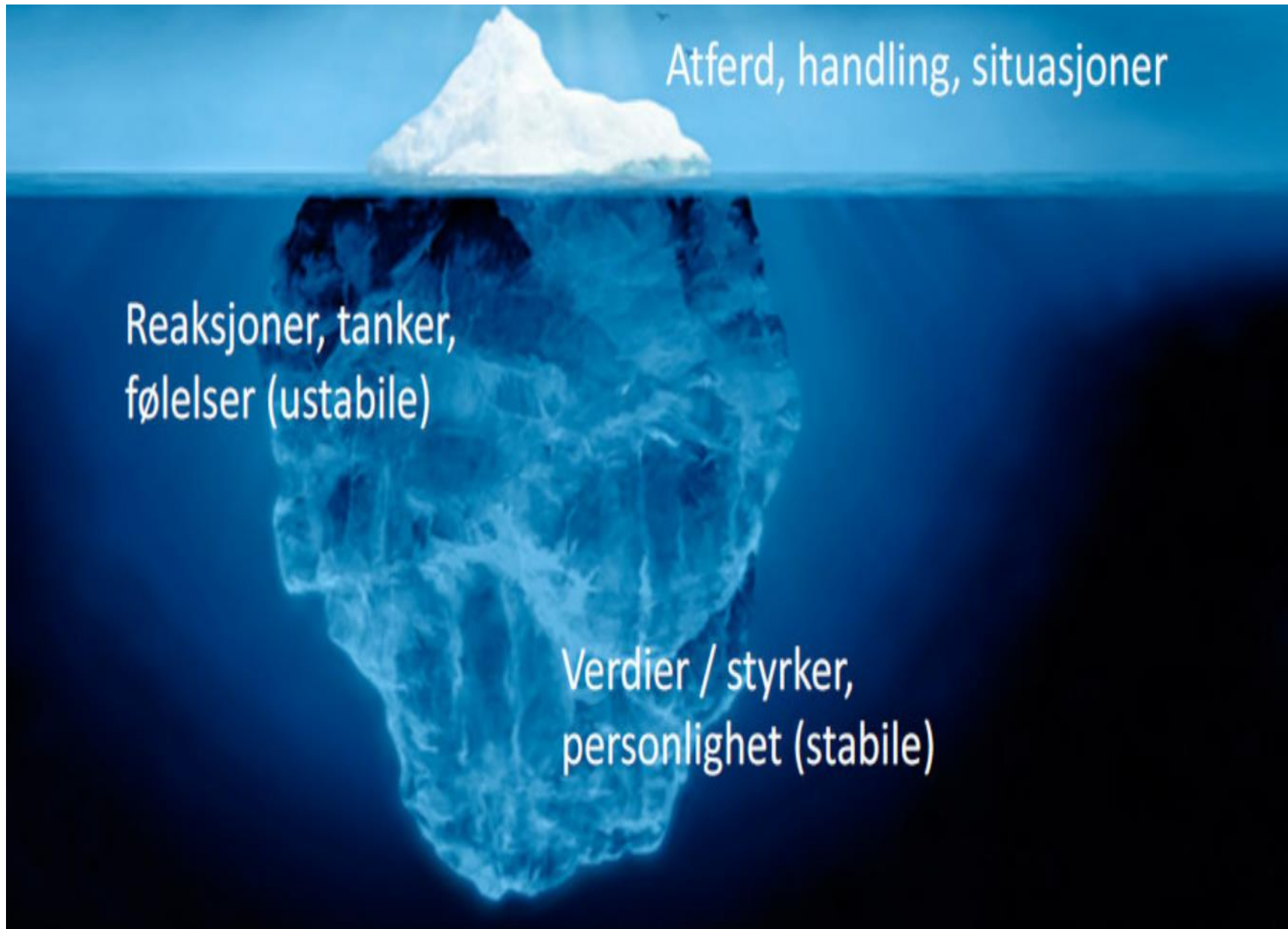
EN HOVEDUTFORDRINGEN I ARBEIDSMILJØET



FOLKA

Den subjektive komponenten

«På deg selv kjenner du ingen andre»



Atferd, handling, situasjoner

Reaksjoner, tanker,
følelser (ustabile)

Verdier / styrker,
personlighet (stabile)

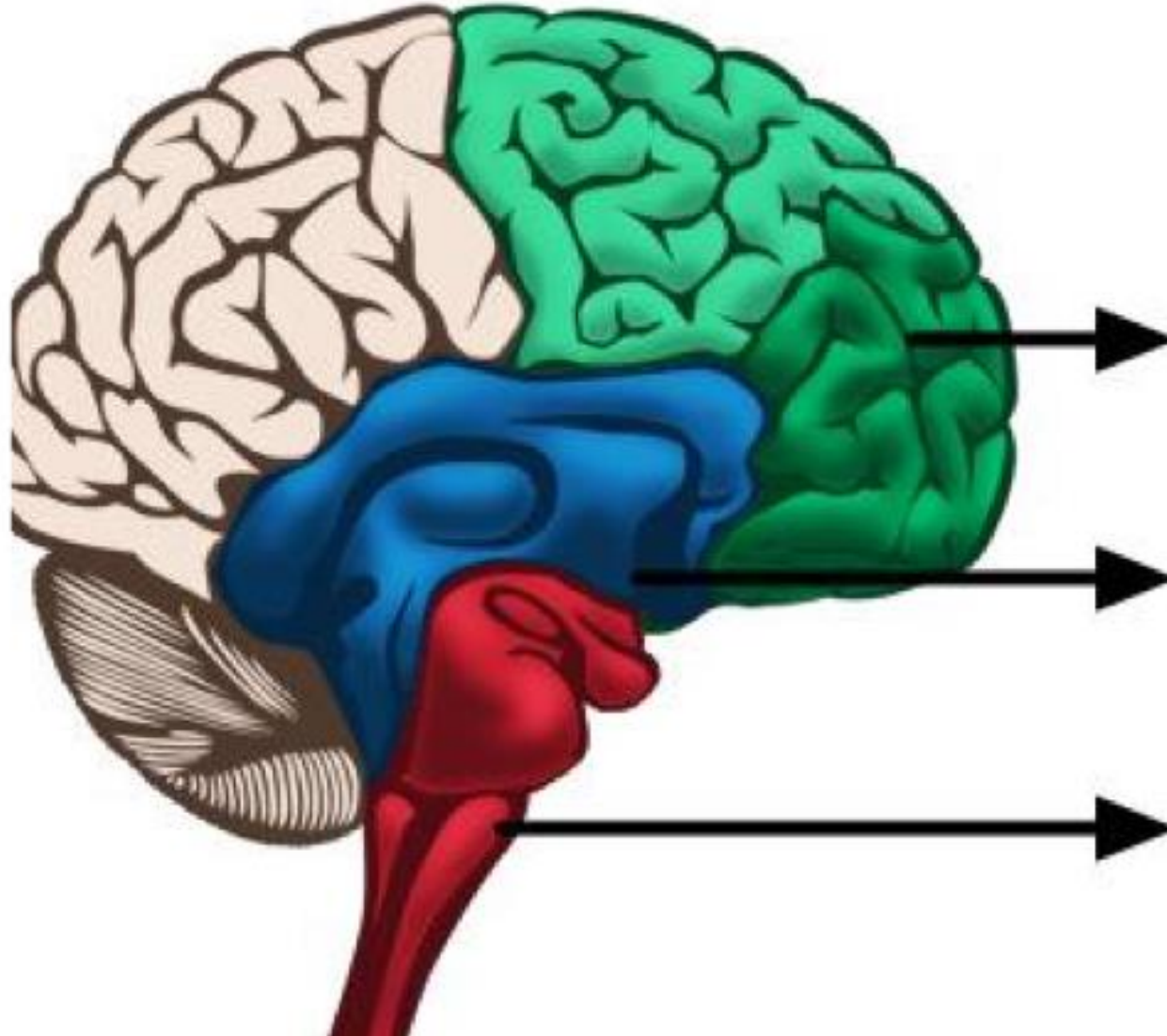


Organisasjonens isfjell



DEN NYE NORMALEN.....SORRY, ASS!

MYTEN OM RASJONALITET



Den tenkende hjernen
(yngst)

Executive State

Prefrontal Lobes

What can I learn from this?

Emotional State

Limbic System

Am I loved?

/bearbeide følelser

Survival State

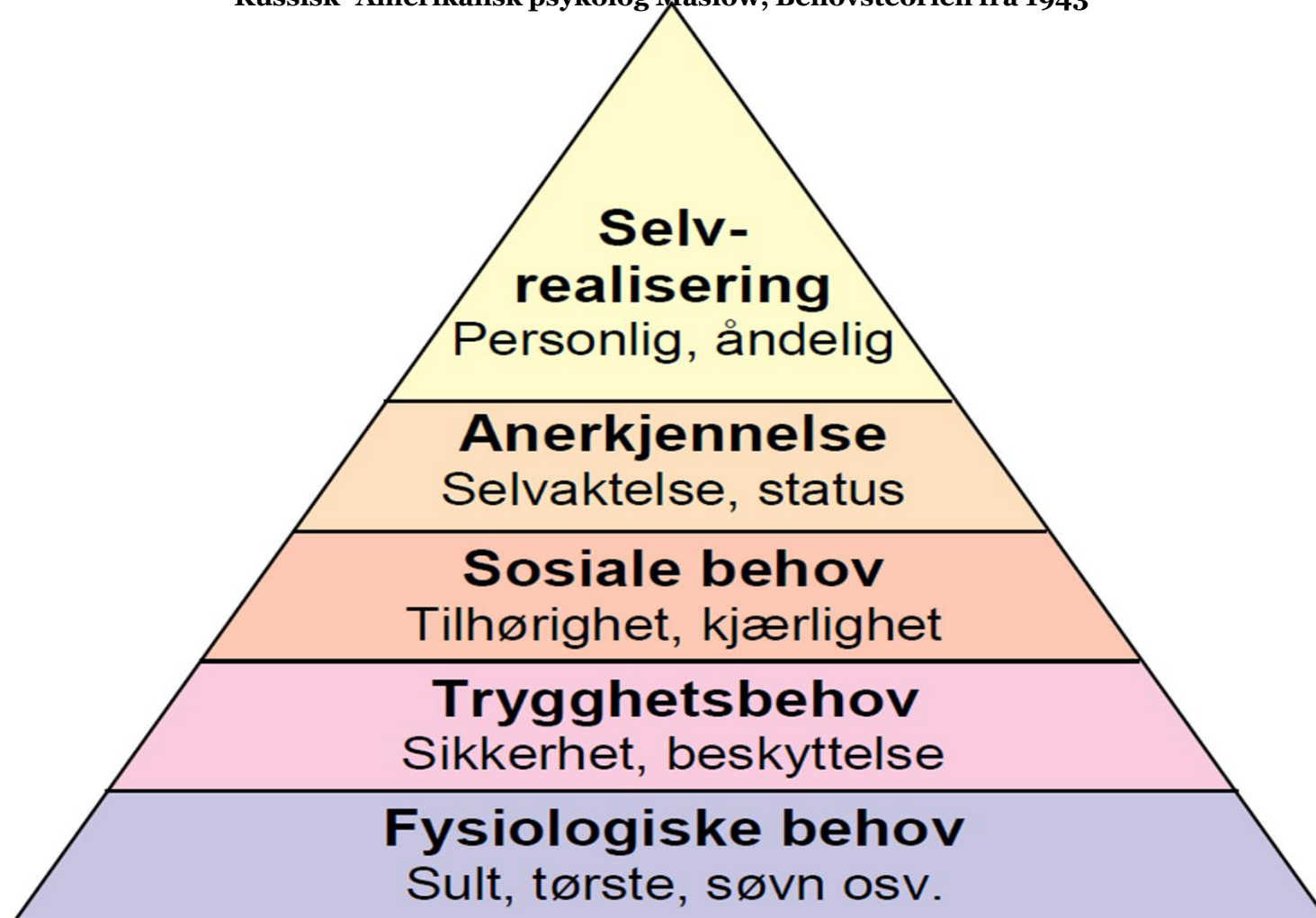
Brain Stem

Am I safe?

Den eldste delen av
hjernen vår/sansehjernen

HVA ER VIKTIG FOR OSS?

Russisk- Amerikansk psykolog Maslow, Behovsteorien fra 1943



RELASJONSKAPITAL ER DET VIKTIGSTE FOR OSS!

Det dypeste behovet i menneskets natur er å føle seg trygg og verdsatt i en gruppe.

Det bygger motivasjon å føle seg verdsatt og kjenne på tilhørighet.

Trygge ansatte får ringvirkning i form av et godt arbeidsmiljø, økt produktivitet og lavere sykefravær.



GRUPPEPSYKOLOGISK TRYGGHET

”en felles oppfatning blant medlemmene om at det er trygt å ta mellommenneskelige sjanser i gruppen, og at ingen vil ydmyke, avvise eller straffe noen av de andre for å si det de mener i gruppen”

Amy Edmondson



HVA HOLDER OSS TILBAKE?

FRYKTEN FOR

- Å ikke være god nok
- Å bli avvist av flokken- ikke høre til
- Å ikke bli likt av de andre
- Å føle seg hjelpeløs, svak eller dum
- Å miste kontroll, ikke ha oversikt, ikke vite



PSYKOLOGISKE TRYGGHETEN I PRAKSIS

- Er vi gode på å verdsette og akseptere hverandres bidrag?
- Søker vi å forstå hverandres perspektiver?
- Kan vi i vårt team si det vi mener?
- Kan vi komme med nye ideer og innspill?
- Tør vi å stille de "dumme" spørsmål dersom vi lurer på noe?
- Kan vi i vårt team diskutere vanskelige spørsmål?
- Kan vi dele feil vi har gjort med de andre i teamet?
- Våger vi å gi hverandre konstruktive tilbakemeldinger?

TRYGGHET SKAPER SAMARBEID!

Slutningsstigen

Husk! Du kun har deler av bildet.

HVA ER DET DU IKKE SER?



INDRE MOTIVASJON

- Den indre motivasjon er motivasjonens energien som ligger i selve arbeidsutførelsen.
- Denne motivasjonen gir både energi, og engasjement og er helsefremmende!
- *Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg.*



**MEN DEN INDRE MOTIVASJON KOMMER
IKKE AV SEG SELV.....**

**DEN ER AVHENGIG AV YTRE KILDER, OG HENGER TETT
SAMMEN MED BEHOVET VÅRT FOR.....**

TILHØRIGHET

MESTRING

AUTONOMI

Derfor er DU ekstra viktig....

DU UTGJØR EN FORSKJELL I MØTE MED ANDRE....ALLTID!



ANERKJENNELSE

Forskningen forteller oss at mennesker som opplever anerkjennelse yter mer, er mer lojale, mer kreative, og de har det mer gøy på jobben.

BLI SETT!

FÅ GULL UT AV FOLKA DINE



Når blir vi på vårt beste?

- En gruppe fikk lest hva fire kollegaer sa om de når de var på sitt beste.
- Så fikk de en kreativ oppgave de skulle løse;
- I kontrollgruppen som ikke leste noe, løste 21% oppgaven
- I Gruppen som fikk lest opp “sitt beste jeg” løste **51% oppgaven – 30 % MER**
- **Ref. Daniel Cable**



- **DEN RELASJONELLE KAPITALEN ER DEN MEST DYREBARE!**
- **SÅ HVA ER DITT BIDRAG TIL BÅLET OG TIL GODT SAMARBEIDET PÅ DIN ARBEIDSPASS?**